

Laufzeit:

gültig ab 1. Januar 2012

erstmalig kündbar zum 31. Dezember 2016

AVE vom

AVE ab

BAZ Nr. vom

MANTELRAHMENTARIFVERTRAG

vom 30. August 2011

FÜR SICHERHEITSDIENSTLEISTUNGEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

gültig mit Wirkung ab 1. Januar 2012

Zwischen dem BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT

- einerseits -

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,

- andererseits -

wird folgender **Mantelrahmentarifvertrag** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland,

fachlich: Für alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, die Sicherheitsdienstleistungen für Dritte durchführen. Nicht erfasst sind folgende Sicherheitsdienstleistungen:

- Geld- und Werttransporte und Geldbearbeitungsdienste,
- Sicherheitsmaßnahmen nach dem Luftsicherheitsgesetz sowie Service- und Fluggastdienste, jeweils an Verkehrsflughäfen.

persönlich: für alle in diesen Bereichen beschäftigten Arbeitnehmer.

Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Vertrag gelten für Männer und Frauen gleichermaßen, soweit der Begriff auf sie zutrifft.

§ 2 Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Kündigungsfristen / Befristung

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss eines von beiden Seiten rechtsverbindlich unterschriebenen Arbeitsvertrages begründet. Alle vereinbarten, nicht im Tarifvertrag oder im Gesetz geregelten wesentlichen Beschäftigungsbedingungen müssen schriftlich niedergelegt werden, ansonsten reicht der Verweis auf die jeweils gültigen tariflichen und gesetzlichen Normen.

2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.1. Die Kündigung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.

2.2. Das Arbeitsverhältnis endet im Übrigen mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichung des vereinbarten Zwecks.

2.3. Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Insbesondere kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen gem. § 626 Abs. 1 BGB gelöst werden:

- im Falle der Untersagung der Beschäftigung durch die Erlaubnisbehörde
- bei wesentlichen falschen Angaben bei der Einstellung

2.4. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Aufhebungsverträge bedürfen der Schriftform.

2.5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Altersrente beziehen kann.

2.6. Bei Erwerbsminderung gilt das Folgende:

- a) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Beginnt die Rente erst nach Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages;
- b) Das Arbeitsverhältnis ruht jedoch für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird. Für diesen Zeitraum entstehen keine wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

- c) Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Altersversorgung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten des Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten über seine Erwerbsunfähigkeit bekannt gemacht worden ist.
 - d) Wird dem Arbeitnehmer eine teilweise Erwerbsminderungsrente zuerkannt, hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit mehr als 15 wahlberechtigten Arbeitnehmern im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes jedoch zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls unter Anpassung der arbeitsvertraglichen Regelungen, an anderer Stelle des Unternehmens möglich ist.
- 2.7. Soll der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen über die Beendigungstatbestände der Absätze 2.5. oder 2.6. hinaus weiter beschäftigt werden, bedarf es des Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrages.
- 2.8. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.
- 2.9. Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach dieser Ziffer 2. das Arbeitsverhältnis endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis jedoch frühestens mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

3. Kündigungsfristen

- 3.1. Es kann eine Probezeit bis zu 6 Monaten vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 4 Tagen gekündigt werden.
- 3.2. Während der ersten 2 Jahre des Beschäftigungsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 21 Kalendertagen zum Schichtende gekündigt werden. Die Bestimmungen zur Probezeit gemäß Ziffer 3.1. bleiben hiervon unberührt. Während des dritten, vierten und fünften Jahres des Beschäftigungsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende. Ab dem sechsten Jahre des Beschäftigungsverhältnisses gelten die Kündigungsfristen gemäß den länderspezifischen Tarifverträgen.

4. Befristung

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 30 Monaten zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Die erste kalendermäßige Befristung muss mindestens 12 Monate betragen. Befristete Arbeitsverträge unterliegen der ordentlichen Kündigung. Die genannten Kündigungsfristen gelten entsprechend.

§ 3 Begriffsbestimmungen

1. Sicherheitsmitarbeiter im Interventionsdienst / Revierdienst

Der Sicherheitsmitarbeiter im Interventionsdienst / Revierdienst erhält den Auftrag, während seiner ununterbrochenen Schicht an mehreren räumlich nicht zusammenhängenden bzw. nicht benachbarten Wachobjekten Kontrollen mit unterschiedlichen Aufgaben durchzuführen.

Er erbringt zudem während seiner ununterbrochenen Schicht Leistungen für mehr als einen Auftraggeber.

2. Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutzdienst / Separatwachdienst

Der Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutzdienst / Separatwachdienst erhält den Auftrag, während seiner Schicht ein oder mehrere Wachobjekte – auch mehrerer Auftraggeber – zu sichern, ohne die Merkmale des Sicherheitsmitarbeiters im Interventionsdienst / Revierdienst vollständig zu erfüllen.

Ist der Sicherheitsmitarbeiter während seiner Schicht in einem Wachobjekt mindestens drei zusammenhängende Stunden eingesetzt, ist jedoch stets die Eingruppierung in den Objektschutzdienst / Separatwachdienst vorzunehmen.

3. Sicherheitsmitarbeiter im Werkfeuerwehrdienst

Der Sicherheitsmitarbeiter im Werkfeuerwehrdienst ist mehr als die Hälfte seiner Arbeitszeit im Feuerwehrdienst einer anerkannten Werkfeuerwehr beschäftigt.

Als anerkannte Werkfeuerwehren im Sinne dieses Tarifvertrages gelten alle Werkfeuerwehren im Sinne des Brandschutzgesetzes bzw. der Werkfeuerwehrverordnung des jeweiligen Bundeslandes.

Die Qualifikation des Sicherheitsmitarbeiters im Werkfeuerwehrdienst wird durch die abgeschlossene Ausbildung an einer anerkannten Feuerweherschule mindestens als Truppmann oder eine gleichwertige Ausbildung und durch mehrjährige (mindestens 2 Jahre) Tätigkeit im Feuerwehrdienst nachgewiesen.

4. Sicherungsposten (SIPO)

Sicherungsposten ist, wer auf Anlagen spurgebundener Fahrbetriebe-/ Transportsysteme zur Sicherung vor den Gefahren des spurgebundenen Fahrbetriebes / Transportsystems eingesetzt wird.

5. Sicherheitsmitarbeiter in militärischen Anlagen

Sicherheitsmitarbeiter in militärischen Anlagen ist, wer in militärischen Anlagen Dienst verrichtet und dem "Gesetz über die Anwendung unmittelbaren Zwanges und die Ausübung besonderer Befugnisse durch Soldaten der Bundeswehr und zivile Wachpersonen (UZwGBw)" unterliegt.

6. Sicherheitsmitarbeiter in besonderen Bereichen

Weitere Definitionen - wie zum Beispiel Sicherheitsmitarbeiter in Messe- / Veranstaltungsdiensten, ÖPNV, kerntechnischen Anlagen und im Personenschutz - können in spezifischen Tarifverträgen vorgenommen werden.

7. Diese Begriffsbestimmungen stellen hinsichtlich ihrer Anzahl keine Festlegung für die Lohngruppen in den länderspezifischen Entgelt- und Lohn tariffverträgen dar.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

1. Der Dienst beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder der Übergabe der Arbeitsmittel und endet mit der Beendigung der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder der Rückgabe der Arbeitsmittel. Betriebsrat und Arbeitgeber können im Einzelfall abweichend von dieser Regelung den Dienstbeginn und das Dienstende in einer Betriebsvereinbarung regeln.
2. Alle in den Sicherheitsdienstleistungen anfallenden Pausen können auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Ordnet der Arbeitgeber Kurzpausen von unter 15 Minuten an, so sind diese wie Arbeitszeit zu vergüten.

§ 5 Arbeitnehmerüberlassung

Auf Arbeitnehmer, die einem Dritten (Entleiher) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden, finden die Bestimmungen dieses Mantelrahmentarifvertrages in vollem Umfang Anwendung. Die Arbeitnehmer sind entsprechend der überwiegend ausgeübten Tätigkeit in die jeweils tarifierte Lohn- bzw. Gehaltsgruppe des Entgelt-, Lohn- oder Gehaltstarifvertrages des Sicherheitsgewerbes einzugruppieren. Sofern durch Rechtsverordnung eine Lohnuntergrenze gemäß § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bestimmt ist, hat der Arbeitnehmer jedoch mindestens Anspruch auf die hierdurch bestimmte Vergütung.

Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des jeweiligen länderspezifischen Manteltarifvertrages im Sicherheitsgewerbe.

§ 6 Arbeitszeit

- 1.1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit soll 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Darüber hinaus kann die Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
- 1.2. Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden, mindestens jedoch 9 Stunden. Eine Verkürzung der 11-stündigen Ruhezeit ist nur dann zulässig, wenn ein Ausgleich innerhalb von 3 Monaten vorgenommen wird.
- 1.3. Bei Kurzeinsätzen besteht ein Vergütungsanspruch von mindestens 4 Stunden. Diese Regelung gilt nicht für Beschäftigte mit Arbeitsverträgen, in denen eine kapazitätsorientierte und / oder variable Arbeitszeit vereinbart ist.
- 1.4. Die monatliche Regelarbeitszeit kann wie folgt ausgedehnt werden:

bis 31.12.2012	bis zu 248 Stunden
ab 01.01.2013 bis 31.12.2014	bis zu 240 Stunden
ab 01.01.2015 bis 31.12.2015	bis zu 232 Stunden
ab 01.01.2016	bis zu 228 Stunden
- 1.5. Für kerntechnische Anlagen gelten die Arbeitszeitregelungen der länderspezifischen Tarifverträge unter Berücksichtigung der Ziffern 1.1., 1.2., 1.7. und 2. dieses Paragraphen.
- 1.6. Die monatliche Regelarbeitszeit für Angestellte beträgt 173 Stunden im Durchschnitt des Kalenderjahres.
- 1.7. Abweichend von Ziffern 1.1. und 1.4. dieses Paragraphen kann im Werkfeuerwehrdienst und im Objektschutzdienst bei der Bewachung militärischer Anlagen mit Ausnahme von Einrichtungen der US Armee die 24-stündige Schichtzeit durchgeführt werden. Die 24-Stunden-Schicht kann dann durchgeführt werden, wenn mindestens eine Arbeitsbereitschaft von 50 % (12 Stunden) vorliegt. Innerhalb der Arbeitsbereitschaft muss eine Ruhezeit von 6 Stunden gewährleistet sein, davon in der Regel 4 Stunden zusammenhängend. Abweichend hiervon beträgt die Ruhezeit im Werkfeuerwehrdienst in der Regel 8 Stunden, hiervon in der Regel 6 Stunden zusammenhängend. In Fällen, in denen hier die Schichtzeit weniger als 24 Stunden, aber mehr als 12 Stunden beträgt, ist das Verhältnis zwischen Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit prozentual entsprechend anzuwenden.

Hierbei beträgt die (reine) Arbeitszeit jedoch mindestens 8 Stunden pro Schicht, ein Anspruch auf Ruhezeit entsteht erst bei Schichtzeiten über 14 Stunden. Im 24-Stunden-Schichtdienst kann die regelmäßige monatliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Schichten im Werkfeuerwehrdienst und auf bis zu 11 Schichten im Objektschutzdienst bei der Bewachung militärischer Anlagen mit Ausnahme der US-Armee ausgedehnt werden. Im Übrigen gelten die Regelungen der Ziffern 1.1 bis 1.8 unverändert.

- 1.8. Abweichend von Ziffer 1.2. beträgt die Ruhezeit nach einer 24-Stunden-Schicht in der Regel 24 Stunden.
2. Länderspezifisch können zu den Ziffern 1.1 bis 1.8. abweichende monatliche Regelarbeitszeiten vereinbart werden. Die in Ziffern 1.1. bis 1.8. festgelegten monatlichen Regelarbeitszeiten sollen dabei nicht überschritten werden. Mehrarbeitszuschläge können länderspezifisch unabhängig von den vorstehenden Regelarbeitszeiten vereinbart werden.
3. Vollzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf eine monatliche Arbeitszeit von mindestens 173 Stunden, bei Regeldienst in 24-Stunden-Schichten auf mindestens 208 Stunden, im Durchschnitt eines Quartals. Bei Eintritt oder Ausscheiden innerhalb des Quartals gilt als Bezugszeitraum die Zeit der Beschäftigung innerhalb dieses Quartals.
4. Zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, die Arbeitszeiten über 8 Stunden täglich ohne Ausgleich leisten, gewährleistet der Arbeitgeber die Möglichkeit einer regelmäßigen arbeitsmedizinischen Betreuung. Die Kosten solcher Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.
5. Arbeitszeitkonten können auf betrieblicher Ebene oder standortbezogen eingerichtet werden. Die betriebliche Ausgestaltung ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Bei Fehlen einer zuständigen Arbeitnehmervertretung können individualrechtliche Abreden vereinbart werden.
6. Bei Arbeit auf Abruf hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit in der Regel mindestens zwei Tage im Voraus mitzuteilen. Auf betrieblicher Basis können die Betriebsparteien hiervon abweichende Regelungen vereinbaren.

§ 7 Freizeit

1. Jeder Arbeitnehmer hat pro Woche einen Anspruch auf mindestens eine unbezahlte Freischicht. Im Rahmen von Schichtsystemen kann von dieser Regelung abgewichen werden. Die arbeitsfreie Zeit muss zusammenhängend mindestens 35 Stunden betragen. Die entsprechenden Wünsche des Arbeitnehmers sind mit dem Betrieb so rechtzeitig zu besprechen, dass eine Gefährdung der dienstplanmäßigen Einteilung nicht eintreten kann.
2. Abweichend von § 11 Abs. 3 des Arbeitszeitgesetzes ist für die Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag kein Ersatzruhetag zu gewähren.

§ 8 Entgelt

1. Die Entlohnung / Vergütung richtet sich nach dem jeweils gültigen Entgelt-, Lohn- oder Gehaltstarifvertrag der Länder. Übertarifliche / außertarifliche Leistungen kann der Arbeitgeber mit Tarifentgeltsteigerungen verrechnen.
2. Die Abrechnung erfolgt monatlich. Die Entgeltperiode ist der Kalendermonat. Die Abrechnung und Auszahlung ist regelmäßig unbar spätestens bis zum 15. des Folgemonats vorzunehmen. Abweichende Regelungen gemäß § 6 Ziffer 5 MRTV oder für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen bleiben davon unberührt.
3. Die Entgeltabrechnung kann an die letzte bekannte Adresse gesandt werden.

§ 9 Freistellung bei Arbeitsverhinderung

1. Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des Entgelts besteht für den Beschäftigten bei Vorliegen eines nachfolgend bestimmten Grundes in nachstehendem Umfang:
 - 1.1. bei eigener Eheschließung
sowie der Kinder und Stiefkinder 1 Arbeitstag
 - 1.2. bei Geburt eines eigenen Kindes 1 Arbeitstag
 - 1.3. bei der eigenen silbernen oder goldenen Hochzeit 1 Arbeitstag
 - 1.4. bei eigenem Wohnungswechsel einmal pro
Kalenderjahr bei Fortsetzung des Arbeitsvertrages 1 Arbeitstag
 - 1.5. beim Tode des Ehegatten oder des
eingetragenen Lebenspartners 2 Arbeitstage
 - 1.6. bei Teilnahme an der Beisetzung eines Elternteils,
von Kindern, Geschwistern und eines Teils der
Schwiegereltern 2 Arbeitstage

Mitglieder der Tarifkommission haben Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für fünf Tage pro Kalenderjahr bei Teilnahme an Tarifverhandlungen über die Änderungen oder den Abschluss von Flächentarifverträgen mit dem Sozialpartner. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

2. Im 24-Stunden-Schichtdienst umfasst ein Arbeitstag im Sinne des Unterabsatzes 1 24 Stunden.

3. Die Freistellung von der Arbeit muss in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis stehen. Der Anspruch kommt nur zur Entstehung, wenn ein vorheriger Antrag gestellt wird und die Freistellung in einen zeitlichen Bereich fällt, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hätte. Befindet sich der Arbeitnehmer im Urlaub, hat er Freizeit oder ist er arbeitsunfähig erkrankt, so scheidet eine Freistellung aus.
4. Werden Arbeitnehmer außerhalb ihrer Dienstzeit von einer Behörde oder von Gerichten zu Sachverhalten geladen, die unmittelbar mit ihrer dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen und keine eigenen Rechtsangelegenheiten, insbesondere keine eigenen zivil- und / oder arbeitsrechtlichen Angelegenheiten betreffen, so erhalten sie, soweit keine Erstattung des Verdienstausfalles durch die Behörde erfolgt, den erforderlichen Zeitaufwand vergütet.
5. Arbeitnehmer, die aufgrund der Erkrankung eines Kindes (§ 45 SGB V) oder einer Betreuungsperson (§ 38 SGB V) die Kindesbetreuung übernehmen müssen oder nahe Angehöriger pflegen (Pflegezeitgesetz), haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung im gesetzlichen Rahmen. Dies gilt auch im Falle der Arbeitsbefreiung für die Stellensuche.

§ 10 Ausrüstung und Bekleidung

1. Die für den Dienst erforderliche Ausrüstung und die erforderliche Dienstkleidung sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in ordnungsgemäßem Zustand unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Sachen im Dienst zu gebrauchen. Zum Gebrauch außer Dienst ist er ohne ausdrückliche Genehmigung der Betriebsleitung nicht befugt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übergebenen Ausrüstungs- und Bekleidungsstücke in Ordnung zu halten. Die Kosten für notwendige Reparaturen trägt der Arbeitgeber, wenn die Reparatur mit seiner Genehmigung vorgenommen wurde.
3. Wer Kleidungs- und Ausrüstungsstücke verliert oder schuldhaft beschädigt, hat dem Arbeitgeber den nachweislich entstandenen Schaden (Zeitwert) zu ersetzen.

§ 11 Unterricht

1. Für Schulungsmaßnahmen, die der Aus- und Fortbildung dienen und außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, sind die Stundenlöhne des jeweils geltenden Entgelt- oder Lohntarifvertrages zu vergüten, einschließlich eventuell anfallender Lohnzuschläge, sofern der Arbeitgeber diese Schulungen aus dienstlichen Gründen verlangt. Abweichende betriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.
2. Die Kosten für das Unterrichtsverfahren und die Sachkundeprüfung gemäß § 34a der Gewerbeordnung trägt der Arbeitnehmer.

3. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten angemessene Vereinbarungen treffen.
4. Die Kosten für die Erteilung eines Waffenscheins trägt der Arbeitgeber.

§ 12 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine Nebentätigkeit rechtzeitig vor Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann der Aufnahme der Nebentätigkeit nur im Fall einer Interessenkollision widersprechen.

§ 13 Personalakten

Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus betrieblichen Gründen geboten ist. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, auf Kosten des Arbeitnehmers Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte durch den Arbeitgeber fertigen zu lassen.

§ 14 Chancengleichheit

Die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern wird in gleicher Weise gefördert. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und Entwicklung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientieren.

§ 15 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Art und Dauer seiner Tätigkeit auszustellen. Auf Wunsch ist ihm ein Zeugnis über Führung und Leistung zu erteilen.
2. Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis zu erteilen. Im begründeten Einzelfall, wie z. B. einem Vorgesetztenwechsel oder einer Versetzung, ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszuhändigen.

§ 16 Betriebliche Altersversorgung

1. Arbeitnehmer und Auszubildende können nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom Arbeitgeber verlangen, dass tarifliche Entgeltansprüche im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge verwandt werden.
2. Die Höhe der Entgeltumwandlung beträgt mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV.

§ 17 Ausschlussfristen

1. Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer jedoch nicht später als einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche für den Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Von dieser Ausschlussfrist werden jedoch Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen beruhen, nicht erfasst.

§ 18 Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder fortdauernder Arbeitsunfähigkeit

1. Urlaubsansprüche, die wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraumes gemäß § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG nicht verwirklicht werden können, erlöschen mit Ablauf dieses Übertragungszeitraumes, soweit es sich hierbei nicht um die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche nach § 3 BUrlG und § 125 SGB IX handelt.
2. Soweit die Urlaubsansprüche nach § 3 BUrlG und § 125 SGB IX ausschließlich wegen Arbeitsunfähigkeit nicht verwirklicht werden können, wird ein Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten vereinbart. Dieser beginnt jeweils mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der jeweilige Urlaubsanspruch entstanden ist (Bezugszeitraum). Nach Ablauf dieses Übertragungszeitraumes erlöschen auch diese Urlaubsansprüche.
3. Im Übrigen, insbesondere, soweit Urlaubsansprüche aus anderen Gründen als wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ablauf des jeweiligen Übertragungszeitraumes gemäß § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG verwirklicht werden können, bleiben die gesetzlichen Bestimmungen unberührt.

4. Neu eintretende und / oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten so viele Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie volle Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren. Die Zwölftelung erfolgt nur in den Grenzen des § 5 BUrlG; für nach Erfüllung der Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidende Arbeitnehmer beträgt der Urlaubsanspruch jedoch bei Bemessung des Urlaubsanspruches nach Werktagen höchstens 24 Werktagen, bei Bemessung des Urlaubsanspruches nach Kalendertagen höchstens 28 Kalendertage bzw. bei Bemessung des Urlaubsanspruches auf der Grundlage einer 5-Tage-Woche höchstens 20 Tage.

§ 19 Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages soll durch gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien erwirkt werden.

§ 20 In-Kraft-Treten und Vertragsdauer

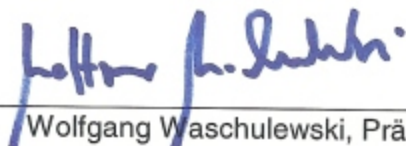
Dieser Mantelrahmentarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft. Die Regelungen der §§ 2 bis 4 sowie §§ 6 bis 19 und die Protokollnotizen 1 und 2 treten jedoch erst mit Wirkung vom 1. April 2012 in Kraft.

Dieser Mantelrahmentarifvertrag setzt den Mantelrahmentarifvertrag vom 1. Dezember 2006, gültig ab 1. Januar 2007, zum Ablauf des 31. März 2012 außer Kraft. § 5 des Mantelrahmentarifvertrages vom 1. Dezember 2006, gültig ab 1. Januar 2007, wird jedoch bereits zum Ablauf des 31. Dezember 2011 außer Kraft gesetzt.

Dieser Mantelrahmentarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2016.

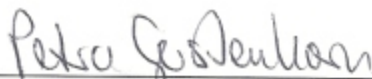
Berlin, den 30. August 2011

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT



Wolfgang Waschulewski, Präsident

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di



Petra Geisenkorn



Rolf Lemm

Protokollnotiz 1 zum Mantelrahmentarifvertrag

vom 30. August 2011

**für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik
Deutschland**

gültig mit Wirkung ab 1. Januar 2012

Die Tarifvertragsparteien sind sich über die folgenden Ergänzungen zu den Regelungen des Mantelrahmentarifvertrages vom 30. August 2011 für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland (MRTV) einig:

A) Übergangsregelung zur Befristung von Arbeitsverträgen (§ 2 Ziffer 4. MRTV)

Sofern befristete Arbeitsverhältnisse im Sinne von § 2, Ziffer 4. MRTV vor dem 1. April 2012 begründet worden sind, gilt das Folgende:

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 42 Monaten zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens viermalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Befristete Arbeitsverträge unterliegen der ordentlichen Kündigung. Die Kündigungsfristen gemäß § 2 Ziffer 3. MRTV gelten entsprechend.

B) Besitzstandsregelungen für Sicherheitsmitarbeiter im Feuerwehrdienst (§ 6 Ziffer 1.7. MRTV)

Mitarbeitern im Werkfeuerwehrdienst, die in Schichtzeiten von mehr als 12 bis zu 14 Stunden beschäftigt sind und zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens des MRTV tatsächlich Ruhezeit erhalten haben, verbleibt die bisherige Ruhezeit als Besitzstand.

Soweit ein Mitarbeiter im Werkfeuerwehrdienst aufgrund einer ausdrücklichen arbeitsvertraglichen oder kollektivrechtlichen Regelung, nicht nur aus betrieblicher Übung, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Mantelrahmentarifvertrages Anspruch auf eine für ihn günstigere Regelung zur (reinen) Arbeitszeit innerhalb einer Schicht oder zur Ruhezeit hat, wird dieser Anspruch durch das Inkrafttreten des Mantelrahmentarifvertrages nicht berührt.

C) Abweichende Freistellungsregelungen für Tarifkommissionsmitglieder (§ 9 Ziffer 1. MRTV)

Abweichend von § 9 Ziffer 1. Sätze 2 und 3 MRTV gelten für die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern die folgenden Regelungen:

Baden-Württemberg:

Die Tarifkommissionsmitglieder haben einen Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen der Tarifvertragsparteien für die nachweisbar erforderliche Zeit.

Bayern:

Den in verantwortlicher Stellung ehrenamtlich bei der vertragsschließenden Gewerkschaft tätigen Arbeitnehmern ist zur Teilnahme an Sitzungen, Tagungen und in Tarifelementen bezahlte Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Gesamtbeanspruchung darf nicht mehr als zwei Tage aufeinander folgend, im ganzen Jahr nicht mehr als fünf Arbeitstage, bei Manteltarifverhandlungen sechs Arbeitstage umfassen. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.

Berlin, den 30. August 2011

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT



Wolfgang Waschulewski, Präsident

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di



Petra Gerstenkorn



Rolf Lemm

**Protokollnotiz 2 zum
Mantelrahmentarifvertrag**

vom 30. August 2011

**für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik
Deutschland**

gültig mit Wirkung ab 1. Januar 2012

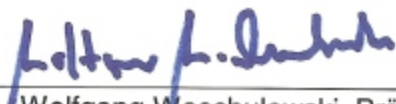
Die Tarifvertragsparteien sind sich über die folgenden Ergänzungen zu § 6 Ziffer 5. des Mantelrahmentarifvertrages vom 30. August 2011 für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland (MRTV) einig:

Arbeitszeitkonten müssen zu Gunsten der Arbeitnehmer mindestens nachstehende Bedingungen enthalten:

- Im Durchschnitt von 12 Monaten darf die in § 6 Ziffern 1.1 bis 1.8 MRTV festgelegte monatliche Regelarbeitszeit nicht überschritten werden.
- Vollzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf Vergütung von mindestens 173 Stunden, bei Regeldienst in 24-Stunden-Schichten von mindestens 208 Stunden für jeden Monat.
- Das Arbeitszeitkonto ist bis zum 31.12. des jeweiligen Jahres bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Tarifliche Ausschlussfristen gelten hinsichtlich hieraus erwachsener Ansprüche nicht. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen jedoch diesbezüglich sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche für den Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind. § 17 Ziffern 2 und 3 MRTV bleiben unberührt.

Berlin, den 30. August 2011

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT



Wolfgang Waschulewski, Präsident

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di



Petra Gerstenkorn



Rolf Lemm